

третьего курса наблюдается примерно одинаковый уровень влияния интернета, что опровергает нашу гипотезу.

Для профилактики Интернет – зависимости мы даем следующие рекомендации:

1. Планировать свое время таким образом, чтобы выполнять все задачи, поставленные на день. В том числе строго регламентировать время проведения в интернете.

2. Найти новые формы активности (либо вернуться к тем, что были до увлечения Интернетом), то есть, направить свою энергию в положительное русло, например: спорт, искусство и т.п.

3. Преодоление собственных страхов и комплексов, связанных с общением с реальными людьми, при необходимости или особой сложности можно обратиться за помощью к специалистам.

4. Саморазвитие и самореализация в различных сферах деятельности, включая учебу, работу и любовные отношения.

Таким образом, мы предлагаем свести к минимуму время нахождения в виртуальной реальности, жить настоящей полной жизнью и получать от нее максимальное удовольствие.

Литература

1. <http://vprosvet.ru/internet-zavisimost/>
2. <http://www.psypodderjka.ru/content/view/85/>

Трифонов Н. В.,
г. Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Молодым специалистом считается работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые

поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения [1].

В условиях современности актуализируются проблемы, связанные с трудоустройством выпускников вузов. Молодые специалисты, занимающие нишу на рынке труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

Раньше, когда существовало государственное распределение выпускников, у молодых людей, окончивших вуз, не возникали те проблемы, связанные с трудоустройством, которые молодежь сегодняшнего века смогла почувствовать на себе в полном объеме.

Некоторое время назад диплом высшего учебного заведения давал выпускнику уверенность в завтрашнем дне, уважение, престижную работу, высокую занимаемую должность. Но в последнее время он перестал быть пропуском в мир больших возможностей.

Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются: способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание людей для выбора сотрудников, умение руководить людьми и т.д.

В некоторых областях, например, на управленческих местах, просто необходим определенный опыт работы, и выпускники, не обладающие им, не могут занять соответствующее место в компании.

Многие работодатели используют выпускников не в соответствии с полученным образованием и квалификацией, а исходя из потребностей компании.

Перед каждым молодым жителем России сегодня остро встает проблема его конкурентоспособности, а по существу, это проблема его выживания.

Под личной конкурентоспособностью понимается способность в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда уметь к моменту завершения обучения в вузе обеспечить себя гарантированной работой по получаемой специальности в организации с перспективой успешного продвижения вверх по служебной лестнице.

Выделяют некоторые негативные факторы, влияющие на конкурентоспособность молодых специалистов. Это:

- недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда;
- неопределенность трудовых и профессиональных интересов;
- социальная и психологическая нестабильность;
- часто возникающая необходимость минимального дообучения, контроля на первом этапе;
- непредсказуемость результата сотрудничества с молодыми специалистами (они могут перейти к конкурентам, сменить место жительства и т.д.);
- в отношении девушек-выпускниц - сложности, связанные с изменением семейного положения (появление забот о семье, рождение ребенка и т.д.);
- недостаточное умение управлять собой и другими (взяв на себя слишком много, молодой специалист рискует не справиться, оставляя о себе впечатление как о безответственном работнике) и другие [1].

Уровень конкурентоспособности зависит от степени соответствия специалиста требованиям профессиональной деятельности, работодателей, рынка труда и социально-экономических условий в целом. Качества, обеспечивающие эту способность, позволяют специалисту претендовать на

определенную должность, участвовать и побеждать в конкурентной борьбе и, в дальнейшем, обеспечивают стабильную востребованность данного специалиста на рынке труда [2].

Не смотря на ряд серьезных недостатков, молодежь обладает такими сильными качествами, которых нет у специалистов с большим опытом. Среди положительных моментов приема на работу молодых специалистов можно выделить следующие:

- отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;
- социальная и профессиональная мобильность (отсутствие профессионального опыта делает молодых работников более гибкими);
- умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом (удовлетворенностью работой, амбициями и т.д.), так и материальным - получить пусть даже и небольшие, но собственноручно заработанные деньги, делающие их самостоятельными и независимыми от родителей. Кроме того, студент, решивший трудоустроится ещё в процессе обучения, ожидает, что став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а, следовательно, пока можно согласиться и на меньшее;
- быстрая адаптация к новым условиям.

Молодые специалисты, не смотря на многие недостатки, в своем большинстве владеют необходимым сплавом следующих личностных качеств:

1. мыслительные качества - это сильные аналитические способности, системность, гибкость мышление, креативность, умение справляться с большим объемом информации и находить сложные решения в трудной ситуации;

2. коммуникативные навыки - умение вести деловые переговоры для достижения результата, умение взаимодействовать с людьми,

способность подать свою точку зрения наиболее эффективно, повести людей за собой, наличие долговременных связей;

3. организаторские навыки - умение спланировать собственную деятельность и деятельность группы, умение поставить задачи, распределить усилия и задания, проконтролировать достижение результата, способность прогнозировать ситуацию. Важным качеством является также способность справляться с большим количеством дел, т.е. умение наиболее эффективно распределить время для достижения результата;

4. личностные качества - работоспособность, культура и интересы, семейное благополучие, умение взять ответственность не только за свои дела, но и за группу, высокая мотивация к достижению результата, стремление к развитию и успеху [3].

Таким образом, в условиях конкуренции на рынке труда наиболее опытные и квалифицированные кадры имеют преимущества перед молодыми специалистами. В современной экономической ситуации в России все более важным и значимым становится воспитание не только творческой, и высокопрофессиональной, но и конкурентоспособной личности. Тем не менее многие работодатели отмечают, что недостаточная профессиональная подготовка - это дело времени. Как правило, молодой специалист легко входит в работу, если он хорошо подготовлен в психологическом и социальном плане. Поэтому в период обучения в вузе студенту следует уделить особое внимание своей подготовке, и в первую очередь самоподготовке.

Литература

1. Екомасов В. В., журнал «Кадры предприятия»: Проблемы трудоустройства молодых специалистов. №3, 2003 г.
2. Шамаева Н.В., электронный журнал «Оригинальные исследования»: Вуз и конкурентоспособность выпускника Выпуск №1, 2011 г.
3. Резник С.Д., Сочилова А.А., Основы личной конкурентоспособности, Учебное пособие для вузов/М. Просвещение 2010г. 342с.